



Cégep **André-Laurendeau**

---

# **politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au Cégep André-Laurendeau**

---

*politique adoptée au conseil administration le 20 février 2019*

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	2
1. DÉFINITIONS.....	2
2. OBJECTIFS.....	6
3. CHAMP D'APPLICATION.....	6
4. INTERDICTIONS.....	6
5. CODE DE CONDUITE.....	6
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	7
7. LA CONFIDENTIALITÉ ET LA COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE POUR ASSURER SA SÉCURITÉ .....	10
8. GUICHET UNIQUE EN LIEN AVEC LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	11
9. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ .....	11
10. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL .....	9
11. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE .....	14
12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	14
13. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES .....	14
ANNEXE 1 .....	15
ANNEXE 2 .....	17
ANNEXE 3 .....	18
ANNEXE 4 .....	19
ANNEXE 5 .....	20

**Notes :** Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

Cette politique n'a pas pour effet d'invalidier ou de remplacer les dispositions prévues aux conventions collectives.

## PRÉAMBULE

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale adoptait la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après, la Loi).

Le Cégep André-Laurendeau considère qu'il est de sa responsabilité sociale de promouvoir des comportements qui favorisent l'établissement d'un climat de travail et d'apprentissage sain et exempt de violences à caractère sexuel.

Par la présente politique, le Cégep André-Laurendeau s'engage à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel et à contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire.

La politique est en concordance avec les valeurs et les autres politiques et règlements en vigueur au Cégep. Elle a été rédigée par un comité paritaire.

La politique s'inscrit dans un ensemble de législations visant à assurer la santé et la dignité des individus dans un climat de travail et d'apprentissage sain.

La politique veut sensibiliser toute personne à son rôle dans l'établissement d'un climat d'études et de travail exempt de violences à caractère sexuel.

## 1. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes signifient :

### 1.1 Violence à caractère sexuel

S'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'agression sexuelle, le harcèlement et le cyberharcèlement sexuel.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

### 1.2 Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

### 1.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à

caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'étude néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

#### **1.4 Cyberharcèlement**

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information, notamment les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constituent du cyberharcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue du cyberharcèlement à caractère sexuel<sup>1</sup>.

#### **1.5 Consentement**

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. L'absence de refus ou le fait de garder le silence ne peut être interprété comme un consentement. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- 1.5.1 l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- 1.5.2 la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
- 1.5.3 le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- 1.5.4 la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- 1.5.5 après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Pour les fins de la présente politique, le consentement est vicié en présence d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante, car fortement susceptible de mener à des situations de conflit d'intérêts et d'abus de pouvoir.

Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

- 1.5.6 le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle. Une relation sexuelle entre une personne mineure et une personne qui lui enseigne ou qui est en position d'autorité est automatiquement considérée comme de l'exploitation sexuelle criminelle sans que l'existence d'abus n'ait à être démontrée<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. Cyberharcèlement à caractère sexuel, en ligne : <http://tracons-les-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>, consulté le 20 août 2018.

<sup>2</sup> Art. 153 du Code criminel

1.5.7 la personne est dépendante de son partenaire sexuel;

1.5.8 la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

## **1.6 Signalement<sup>3</sup>**

Au sens de la politique, on entend par signalement le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte. Dans la présente politique, le signalement inclut le dévoilement, qui est le fait qu'une personne allègue qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel.

## **1.7 Plainte**

Une plainte est une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Les recours prévus à la présente politique ne privent en aucune façon une personne plaignante des autres recours qui s'offrent à elle.

## **1.8 Guichet unique en lien avec les violences à caractère sexuel (ci-après nommé Guichet unique)**

Endroit connu et facilement accessible qui regroupe l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel. Le fonctionnement du guichet unique est décrit aux points 7 et 8 de la politique. Le mandat principal du guichet unique est d'accueillir les personnes ayant des informations à transmettre et de les accompagner dans le processus et non pas de mener une enquête administrative ou disciplinaire.

## **1.9 Relation d'autorité**

La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

## **1.10 Relation d'aide**

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou les conseillers à la vie étudiante.

## **1.11 Relations intimes**

Les relations intimes concernent tant les relations amoureuses que sexuelles.

---

<sup>3</sup> La présente Politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

### **1.12 Relation pédagogique**

Ensemble des relations d'apprentissage, d'enseignement et didactique dans une situation pédagogique<sup>4</sup>.

Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'étudiant, que ce soit à titre de moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.

### **1.13 Partenaire**

Toute personne morale ou physique avec laquelle le Cégep entretient une relation contractuelle pour permettre l'accomplissement d'un mandat, l'utilisation de ses locaux ou la réalisation d'un projet ou d'une activité, incluant les milieux de stage.

### **1.14 Apparenté**

Les organismes apparentés du Cégep André-Laurendeau sont OPTECH, l'Institut d'innovation en logistique du Québec (IILQ), le Théâtre Desjardins et la Fondation du Cégep André-Laurendeau.

### **1.15 Communauté collégiale**

Toute personne morale et physique qui travaille ou qui étudie au Cégep, ainsi que toute personne qui visite le Cégep ou qui utilise les services à la communauté.

### **1.16 Usager**

Toute personne qui participe aux activités du Cégep ou qui utilise les services et les installations du Cégep ou les services offerts par un tiers dans les murs du Cégep.

### **1.17 Comité permanent**

La Loi prévoit la mise en place d'un comité permanent ayant pour rôle d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique. Ce comité est formé d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel nommés par leurs associations représentatives, pour un mandat de deux ans renouvelable.

Plus précisément, le comité est formé du directeur du Service à la vie étudiante et à la communauté, du directeur du Service des ressources humaines, de l'adjoint administratif du Service des ressources humaines, de deux représentants du personnel enseignant, de deux représentants du personnel professionnel, de deux représentants du personnel de soutien, de deux représentants des étudiants et d'un représentant du guichet unique. Il est souhaitable que le comité reflète la diversité de la communauté collégiale.

### **1.18 Bienveillance**

Le Petit-Robert définit la bienveillance comme le sentiment par lequel on veut du bien à quelqu'un. Plus précisément, la bienveillance est un engagement de soi vis-à-vis des autres<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Renald Legendre, « Relation pédagogique » dans *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 3<sup>e</sup> édition, (Montréal, Guérin, 2005) 1172.

<sup>5</sup> Marc Grassin, *Qualité de vie au travail : Et la bienveillance?* (Paris, Deloitte, 2017)

## **2. OBJECTIFS**

En établissant la présente politique, les objectifs du Cégep sont les suivants :

- 2.1 créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel, notamment par la promotion de la culture du consentement et de la bienveillance où chaque membre de la communauté collégiale contribue au bien-être collectif;
- 2.2 se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en la matière;
- 2.3 prévenir les violences sexuelles à l'égard des membres de la communauté collégiale;
- 2.4 mettre en place un système de traitement des plaintes et signalements;
- 2.5 établir les rôles et responsabilités des acteurs de la communauté collégiale.

## **3. CHAMP D'APPLICATION**

- 3.1 La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale.
- 3.2 La présente politique s'applique également aux activités pédagogiques, sociales ou sportives organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux (cyberharcèlement).
- 3.3 La politique s'applique également à toute situation pouvant avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour un membre de la communauté collégiale.
- 3.4 Dans l'application de la présente politique, le Cégep porte une attention particulière aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les femmes, les personnes minorisées par leur orientation sexuelle et leur identité de genre ou celles issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

## **4. INTERDICTIONS**

Il est interdit :

- 4.1 de faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- 4.2 d'exercer toute forme de représailles à l'égard de la personne à l'origine d'une plainte ou d'un signalement;
- 4.3 d'entretenir une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant du Cégep sans respecter le code de conduite (point 5).

## **5. CODE DE CONDUITE**

Le Cégep est d'avis que les relations intimes entre un membre de son personnel et l'un des étudiants du Cégep vont à l'encontre de la mission pédagogique de l'établissement. Ainsi, le personnel du Cégep devrait s'abstenir d'entretenir de telles relations.

- 5.1.1 Toute relation intime entre un étudiant et un membre du personnel se trouvant, ou pouvant raisonnablement se trouver dans l'avenir, dans une relation d'autorité, une relation d'aide ou une relation pédagogique devrait être évitée.
- 5.1.2 Si la relation existe préalablement à l'admission de l'étudiant ou à l'embauche du membre du personnel au Cégep, une déclaration devra être complétée par la personne en relation d'autorité, d'aide ou pédagogique et remise à la direction du Service des ressources humaines, dans les meilleurs délais afin que des mesures soient mises en place dans le but de mettre fin à la relation d'autorité, d'aide ou pédagogique. L'autre personne impliquée dans la relation pourrait aussi, en tout temps, divulguer la concomitance de la relation intime, même passée, et de la relation d'autorité, d'aide ou pédagogique.
- 5.1.3 Si la relation intime se développe au cours d'une relation pédagogique, une relation d'aide ou une relation d'autorité, la personne en relation d'autorité, d'aide ou pédagogique devra déclarer à la direction du Service des ressources humaines, dans les meilleurs délais, l'existence de la relation intime afin que des mesures puissent être prises pour mettre fin à la relation d'autorité, d'aide ou pédagogique. Ces mesures peuvent comprendre, à titre d'exemple, le transfert de l'étudiant dans un groupe-cours donné par un autre enseignant, la correction des travaux par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel ainsi que d'autres mesures.

## **6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Tous les membres de la communauté collégiale sont appelés à la vigilance collective et à la bienveillance.

### **6.1 Tous les membres de la communauté collégiale doivent :**

- 6.1.1 prendre connaissance de la présente politique et de leurs responsabilités;
- 6.1.2 respecter la présente politique;
- 6.1.3 signaler dès que possible au Guichet unique, ou à la sécurité en cas d'urgence, toute situation de violence à caractère sexuel;
- 6.1.4 participer aux différentes activités de formation et de prévention qui leur sont destinées et organisées en lien avec la présente politique;
- 6.1.5 référer toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir au Guichet unique;
- 6.1.6 coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

De plus, certains membres de la communauté collégiale ont des rôles et des responsabilités spécifiques, notamment :

### **6.2 Le conseil d'administration doit :**

- 6.2.1 adopter la présente politique et sa révision au plus tard tous les cinq ans.

### **6.3 La Direction générale doit :**

- 6.3.1 s'assurer de l'organisation de la formation pour les organismes apparentés;
- 6.3.2 faire parvenir au Ministère la reddition de comptes annuelle.



#### **6.4 Les gestionnaires doivent :**

- 6.4.1 s'assurer du respect de la présente politique auprès de leurs employés et de leurs partenaires respectifs;
- 6.4.2 s'assurer de la reddition de comptes prévue à la présente politique et à la Loi auprès du comité permanent;
- 6.4.3 s'assurer d'inclure une clause relativement à l'acceptation des conditions de la présente politique aux contrats et ententes signées;
- 6.4.4 assurer un suivi aux différentes recommandations du milieu;
- 6.4.5 assumer toute autre responsabilité confiée par le Cégep.

#### **6.5 Les syndicats et les représentants des associations représentatives doivent :**

- 6.5.1 s'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités qu'ils organisent;
- 6.5.2 s'assurer que leurs employés s'engagent à respecter la présente politique;
- 6.5.3 collaborer avec le Cégep dans l'application de la politique.

#### **6.6 Le Service des technologies de l'information doit :**

- 6.6.1 mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour une utilisation adéquate des appareils électroniques et des technologies de l'information.

#### **6.7 Le Service des ressources humaines et des affaires corporatives doit :**

- 6.7.1 superviser le comité permanent, conjointement avec le Service à la vie étudiante et à la communauté;
- 6.7.2 superviser l'application et la diffusion de la politique en collaboration avec le Service à la vie étudiante et à la communauté;
- 6.7.3 s'assurer de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action en collaboration avec le Service à la vie étudiante et à la communauté et le comité permanent;
- 6.7.4 s'assurer de la formation du personnel et des dirigeants;
- 6.7.5 s'assurer de la prévention, de la sensibilisation et de l'aide auprès des employés;
- 6.7.6 collaborer à l'élaboration des mesures d'accommodement et de mitigation s'il y a lieu;
- 6.7.7 coordonner l'application de la sanction appropriée en collaboration avec le supérieur immédiat pour un membre du personnel jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente politique;

#### **6.8 Le Service à la vie étudiante et à la communauté doit :**

- 6.8.1 superviser le comité permanent, conjointement avec le Service des ressources humaines et des affaires corporatives,;
- 6.8.2 superviser l'application et la diffusion de la politique en collaboration avec le Service des ressources humaines et des affaires corporatives;

- 6.8.3 s'assurer de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action en collaboration avec le Service des ressources humaines et des affaires corporatives et le comité permanent;
- 6.8.4 s'assurer de la formation de la population étudiante;
- 6.8.5 s'assurer de la prévention, de la sensibilisation et de l'aide auprès de la population étudiante et des usagers;
- 6.8.6 collaborer à l'élaboration des mesures d'accommodement et de mitigation s'il y a lieu;
- 6.8.7 coordonner l'application de la sanction appropriée pour un membre de la population étudiante ou un usager jugé responsable d'un acte inapproprié en lien avec la présente politique;
- 6.8.8 assumer la responsabilité du Guichet unique;
- 6.8.9 mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des lieux.

#### **6.9 Le comité permanent doit :**

- 6.9.1 participer à l'élaboration du plan d'action;
- 6.9.2 dresser un bilan de l'ensemble des actions posées en lien avec l'application de cette politique et les transmettre à la Direction générale;
- 6.9.3 émettre des recommandations afin d'assurer le maintien des meilleures pratiques de prévention et d'intervention en situation de violences à caractère sexuel;
- 6.9.4 réviser la présente politique au moins une fois tous les cinq ans;
- 6.9.5 mettre en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, les gestionnaires, les employés ainsi que leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de la révision de la politique;
- 6.9.6 recevoir et traiter les plaintes ou insatisfactions concernant l'application de la politique.

## **7. MESURES DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

### **7.1 Prévention et sensibilisation**

Les activités de sensibilisation et de prévention comprennent des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées, des stands ou des ateliers. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel tels que leurs différents types, la notion de consentement, la culture du viol, les ressources d'aide, la relation entre la consommation d'alcool et les violences à caractère sexuel, etc.

Lors des activités sociales organisées par le Cégep, les syndicats, l'association étudiante ou tout autre membre de la communauté collégiale, les organisateurs doivent s'assurer que les mesures de prévention requises soient mises en place. Ces mesures devront être convenues avec le personnel du Guichet unique avant l'événement. En tout temps, durant l'événement, au moins un représentant sobre de l'organisateur doit être présent afin de s'assurer du respect de la présente politique.

Le cégep s'assurera que les nouveaux étudiants et employés soient sensibilisés à la politique dès leur admission et leur embauche.

## 7.2 Formation

Des formations obligatoires sont offertes annuellement aux gestionnaires, aux employés ainsi qu'aux syndicats et aux représentants des associations représentatives, afin que les personnes en situation de représentation, de confiance et d'autorité soient en mesure de bien aborder les situations qui surviennent en regard des violences à caractère sexuel. Ces activités pourraient prendre la forme de webinaires, de midi-conférences, de formations classiques d'une demi-journée ou d'une journée, etc.

Des formations obligatoires sont également offertes aux étudiantes et pourraient prendre la forme de vidéos, d'ateliers ou de présentations.

Ces formations porteront sur des thèmes liés aux violences à caractère sexuel : les enjeux entourant la notion de consentement, les mythes et stéréotypes associés à la violence à caractère sexuel, les meilleures façons de réagir lors de la réception d'un dévoilement ou en tant que témoin d'une situation de violence à caractère sexuel qui se produit ou qui risque de se produire, les informations de nature juridique sur les différents recours possibles, etc.

## 7.3 Mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel

Le Cégep vérifie, périodiquement, l'aménagement sécuritaire des lieux en ce qui a trait, notamment, à l'éclairage, le verrouillage des portes, la surveillance physique, en particulier dans les endroits peu fréquentés, la cybersurveillance et la vidéosurveillance. Le Cégep s'assure de communiquer l'information concernant les mesures de sécurité.

# 8. CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS

8.1 Les personnes qui signalent et qui portent plainte, les témoins et les personnes mises en cause, sont assurées de confidentialité, sous réserve des exceptions suivantes :

8.1.1 si la personne qui a fourni l'information consent, par écrit, à la communication de celle-ci;

8.1.2 si une disposition législative le lui ordonne ou l'autorise par une disposition expresse<sup>6</sup>;

8.1.3 si elle doit prévenir un acte de violence, dont le suicide, ou si un danger imminent de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiables.

8.2 Personne ne devrait être contraint de se taire pour ne pas porter atteinte à la réputation du Cégep.

8.3 Les renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la ou aux personnes visées et à celles susceptibles de leur porter secours. Ainsi, les informations confidentielles et les renseignements personnels ne peuvent être communiqués à un individu que si ces éléments le concernent personnellement, incluant la personne plaignante.

8.4 Au cours du processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte, la personne qui s'estime victime doit être informée des conclusions du processus.

8.5 Dans le cas où le Cégep décide d'imposer des sanctions à la personne visée par une plainte, ce fait et la nature de la sanction ne sont pas divulgués à la personne ayant formulé la plainte. Il s'agit d'informations confidentielles

---

6 Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au directeur de la protection de la jeunesse dans les meilleurs délais (Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1, art. 38 et 39 al. 1 et 2.)

devant être protégées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

- 8.6** Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, qu'il y ait une plainte formelle ou non, le personnel du Guichet unique peut transmettre de l'information anonymisée à l'autorité compétente afin qu'une intervention appropriée soit mise en place. Tout élément permettant d'identifier des personnes ayant fourni de l'information doit demeurer strictement confidentiel.
- 8.7** Les informations relatives à un signalement ou à une plainte sont conservées dans un dossier confidentiel sous la responsabilité du Guichet unique pour une durée de sept (7) ans à compter de la date de fermeture du dossier et sont détruites de façon confidentielle au terme de ce délai.

## **9. GUICHET UNIQUE EN LIEN AVEC LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

Toute personne désirant recevoir ou transmettre de l'information relativement à un signalement ou une plainte (ci-après, une information) à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais du Guichet unique en lien avec les violences à caractère sexuel.

À la réception de telles informations, le Guichet unique s'assurera de fournir l'écoute, le soutien psychosocial, les mesures d'accompagnement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin. De plus, le Guichet unique évaluera, de concert avec les directions et la personne concernée, les mesures d'accommodement à mettre en place, incluant les mesures visant à protéger les personnes concernées par des représailles, le cas échéant.

le Guichet unique mène une évaluation des différentes situations portées à son attention et peut formuler des recommandations afin d'éviter qu'une situation similaire se reproduise. Il est important d'assurer la confidentialité des personnes qui s'estiment victimes.

Le Cégep s'engage à donner suite à toute demande dans les meilleurs délais, sans excéder 7 jours.

## **10. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ**

La présente démarche s'applique aux informations reçues au Cégep par le Guichet unique. Il est possible qu'en cas de dénonciation faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social, par exemple), l'information ne soit pas transmise au Guichet unique par ceux-ci. Afin d'assurer la mise en place de mesures efficaces au bénéfice de ceux qui en ont besoin, nous soulignons l'importance d'aviser le Guichet unique.

Le Guichet unique s'engage à collaborer avec les intervenants externes uniquement si la personne qui s'estime victime donne son accord.

Aucun délai de prescription ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative.

Tout au long du processus, la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans la situation de violence à caractère sexuel rapportée, lors des rencontres et durant le processus d'enquête. À défaut d'indication contraire, cette personne accompagnatrice peut assister au processus à titre d'observateur seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter. Une même personne ne peut, à la fois, accompagner la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause.

## **10.1 Traitement d'un signalement (voir annexes 2 et 3)**

10.1.1 Lorsqu'un membre du personnel du Guichet unique reçoit un signalement, il doit tout d'abord accueillir la personne qui s'estime victime et assurer une écoute.

10.1.2 Ensuite, le membre du personnel du Guichet unique évalue la situation et choisit l'intervention appropriée de concert avec la personne qui s'estime victime. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause, la sensibilisation de la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- dépôt d'une plainte;
- accompagnement;
- transmission d'informations et de références.

10.1.3 L'intervention appropriée peut comprendre plusieurs des éléments décrits plus haut. Les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées tout au long du processus.

10.1.4 Une fois les mesures d'accommodement ciblées, le membre du personnel du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

10.1.5 En tout temps, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus. Toutefois, Le Cégep peut poursuivre l'examen de l'incident afin de s'acquitter des obligations que lui confèrent la présente politique.

10.1.6 Un suivi sera fait auprès de la personne qui s'estime victime par le personnel du Guichet unique.

## **10.2 Traitement d'une plainte administrative (voir annexes 2 et 4)**

10.2.1 Le traitement d'une plainte commence par le dépôt, au Guichet unique, d'une plainte écrite.

10.2.2 En tout temps, la victime peut, si elle le désire, mettre un terme au processus.

10.2.3 Si ce n'est déjà fait, une analyse de la situation est menée, de concert avec l'auteur de la plainte, afin de retenir des mesures de mitigation appropriées. Ces mesures seront en place jusqu'à ce qu'une décision à la suite de l'enquête soit prise. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- mise en place de mesures d'accommodement;
- mesures réparatrices (par exemple, une médiation entre la victime et la personne mise en cause, la sensibilisation de la personne mise en cause);
- intervention dans le milieu;
- accompagnement;
- transmission d'informations et de références.

10.2.4 Une fois les mesures de mitigation ciblées, le membre du personnel du Guichet unique rencontre l'autorité compétente afin de lui faire part de celles-ci et de discuter de la marche à suivre pour leur mise en œuvre.

10.2.5 Sauf en cas de nécessité, la confidentialité de l'identité de l'auteur de la plainte et des éléments permettant de l'identifier doit être protégée, sauf avec son consentement.

- 10.2.6 Une fois les mesures de mitigation mises en œuvre, le membre du personnel du Guichet unique validera auprès de l'auteur de la plainte son souhait de poursuivre le processus ou non.
- 10.2.7 La recevabilité de la plainte est évaluée<sup>7</sup>. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer de sa conformité avec la portée et le champ d'application de la politique. Si la plainte est irrecevable, l'auteur de la plainte en est informé ainsi que des motifs pour lesquels elle est jugée irrecevable. Elle pourra déposer une nouvelle plainte si de nouveaux éléments de preuve sont soumis. Cela n'affecte aucunement les services fournis par le Guichet unique.
- 10.2.8 Si la plainte est jugée recevable, la direction appropriée mandate un enquêteur (interne ou externe) avec les compétences nécessaires en matière de situations de violence à caractère sexuel et qui n'est pas en situation de conflit d'intérêt. L'auteur de la plainte est avisé de l'identité de l'enquêteur.
- 10.2.9 L'enquête permettra de confirmer :
- qu'une situation de violence à caractère sexuel ou qu'un manquement à la présente politique est survenu;
  - la responsabilité de la personne mise en cause dans la situation;
  - que les faits sont rapportés de bonne foi.
- 10.2.10 Les conclusions de l'enquête sont transmises à la direction appropriée, à l'auteur de la plainte et à la personne visée par l'enquête.
- 10.2.11 L'autorité compétente du Cégep rendra une décision à la lumière du rapport d'enquête. Les personnes concernées seront avisées du fait qu'une décision a été prise.
- 10.2.12 Un suivi dans l'application des mesures devra être fait par les gestionnaires du Cégep.
- 10.2.13 En tout état de cause, les plaintes reçues au Guichet unique devront être traitées dans un délai de 90 jours de calendrier.
- 10.2.14 L'auteur d'une plainte faite de mauvaise foi peut faire l'objet d'une sanction comparable à celle qui serait imposée dans un cas grave de harcèlement, en tenant compte de la nature et de la gravité de la plainte et nonobstant la possibilité d'un recours civil en dommages et intérêts pour abus de droit.

### **10.3 Traitement d'une plainte formelle en matière criminelle (voir annexe 2 et 5)**

### **10.4 Mesures de protection contre les représailles**

- 10.4.1 Le Cégep protège les auteurs d'une plainte ou d'un signalement de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la présente politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte ou du signalement.
- 10.4.2 Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles n'est tolérée. De tel gestes sont considérés comme un grave manquement à la présente politique et leur auteur sera sanctionné conformément à la présente politique.

---

<sup>7</sup> L'étude de la recevabilité de la plainte peut être conduite par la personne désignée au Guichet unique ou par toute autre personne désignée par le Cégep.

## **11. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

- 11.1 Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (employé) et à l'expulsion (étudiant). La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.
- 11.2 Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un partenaire, le Cégep pourra mettre fin à tout contrat sans préavis pour non-respect de la présente politique. La présente politique sera présentée à tous les partenaires contractant avec le Cégep qui devront s'engager à s'y conformer.

## **12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

### **12.1 Entrée en vigueur**

La présente politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption. Elle remplace et abroge toute politique antérieure.

### **12.2 Mécanisme de révision de la politique**

La Loi prévoit que le Cégep doit réviser la politique tous les 5 ans au minimum.

## **13. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES**

Conformément à la Loi, le Cégep rend compte de l'application de la présente politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- 13.1 les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;
- 13.2 les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;
- 13.3 les mesures de sécurité mises en place;
- 13.4 le nombre de plaintes et de signalements<sup>8</sup> reçus et leurs délais de traitement;
- 13.5 les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- 13.6 le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

---

<sup>8</sup> À noter qu'aux fins de l'application de la Loi, le terme « signalement » doit être compris comme synonyme du terme « dévoilement », plus communément utilisée dans la pratique et l'intervention.

## SOURCES

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur – 8 décembre 2017

Gabarit de Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les Collèges - Fédération des cégeps - 31 août 2018

Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur - Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur - 2018

Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel – Cégep Édouard-Montpetit – Octobre 2018

Politique sur la violence à caractère sexuel - Université de Moncton – Décembre 2017

Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel – Cégep Montmorency - Document de consultation de la communauté montmorencienne - Du 13 septembre au 3 octobre 2018

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au sein de toute la communauté de HEC Montréal – adoptée le 27 novembre 2018



## **ANNEXE 1 : COMMENT JOINDRE LE GUICHET UNIQUE**

Quiconque souhaite effectuer un signalement ou recevoir de l'information sans s'identifier peut le faire par un message téléphonique à la personne désignée ou par courriel à [jeveuxenparler@clairendeau.qc.ca](mailto:jeveuxenparler@clairendeau.qc.ca).

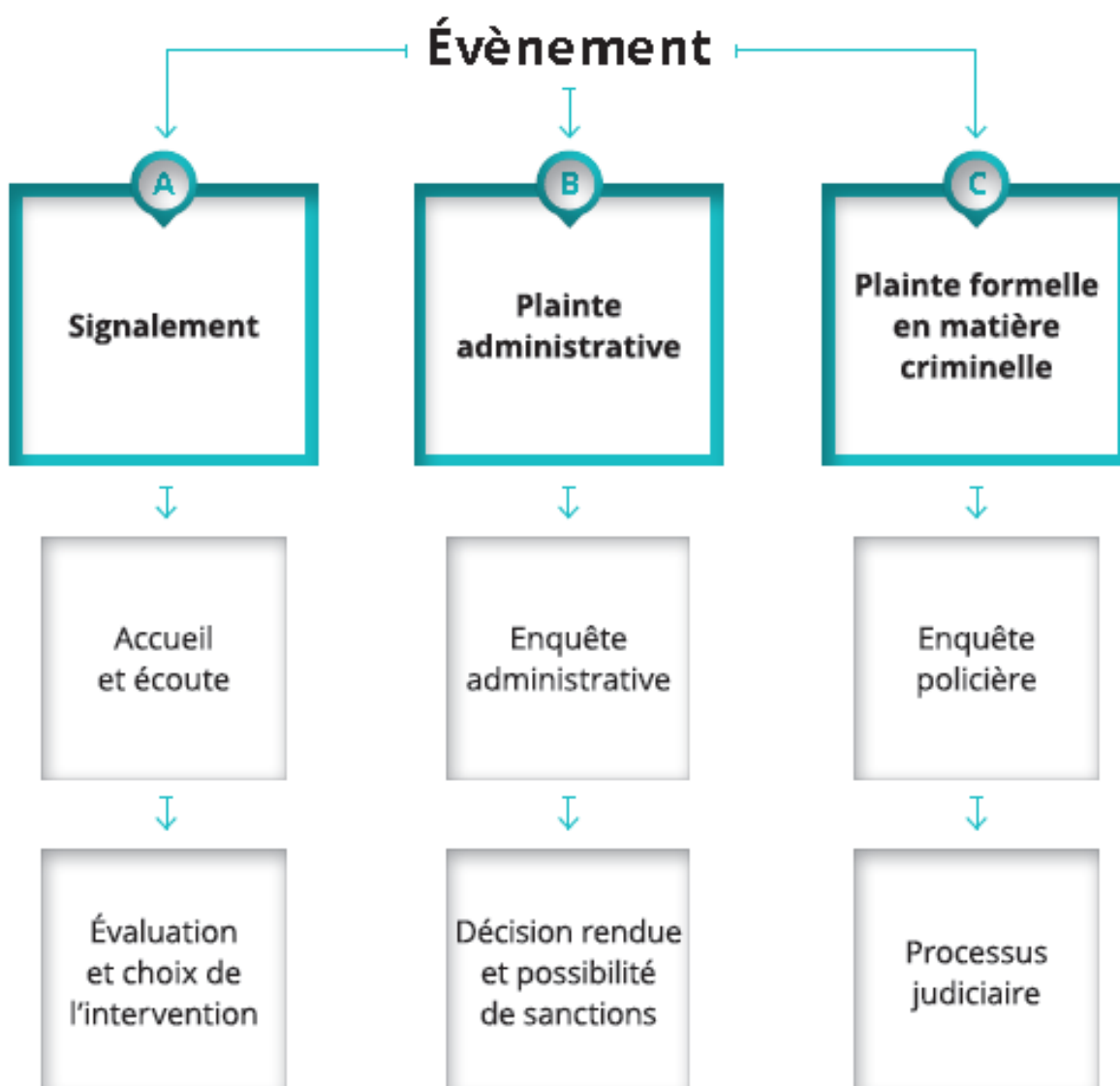
Important : dans de tels cas, la capacité du Cégep à intervenir dépendra, entre autres, de la précision et de la nature de l'information reçue.

Ce service peut être joint à l'adresse courriel suivante : <https://www.clairendeau.qc.ca/grand-public/le-bip/>, par téléphone en composant 514 364-3320, poste 6464, ou en personne au local 1.227 durant les heures normales d'ouverture.

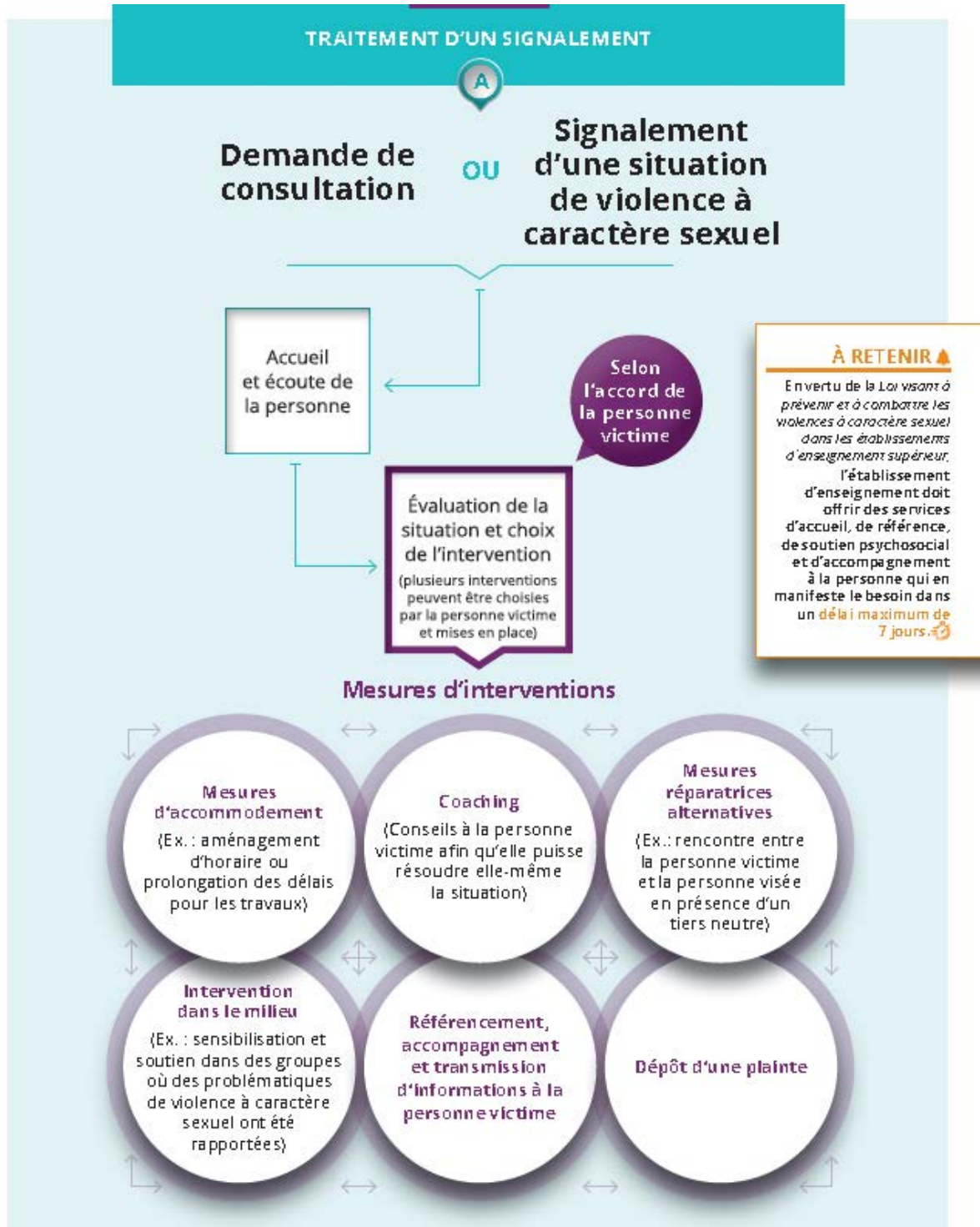
## ANNEXE 2 : (RÉF. GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DESTINÉ AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR – ANNEXES)

### OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Toutes les options doivent être offertes à la personne victime et le choix doit lui revenir. Le choix de l'une des options par la personne victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.

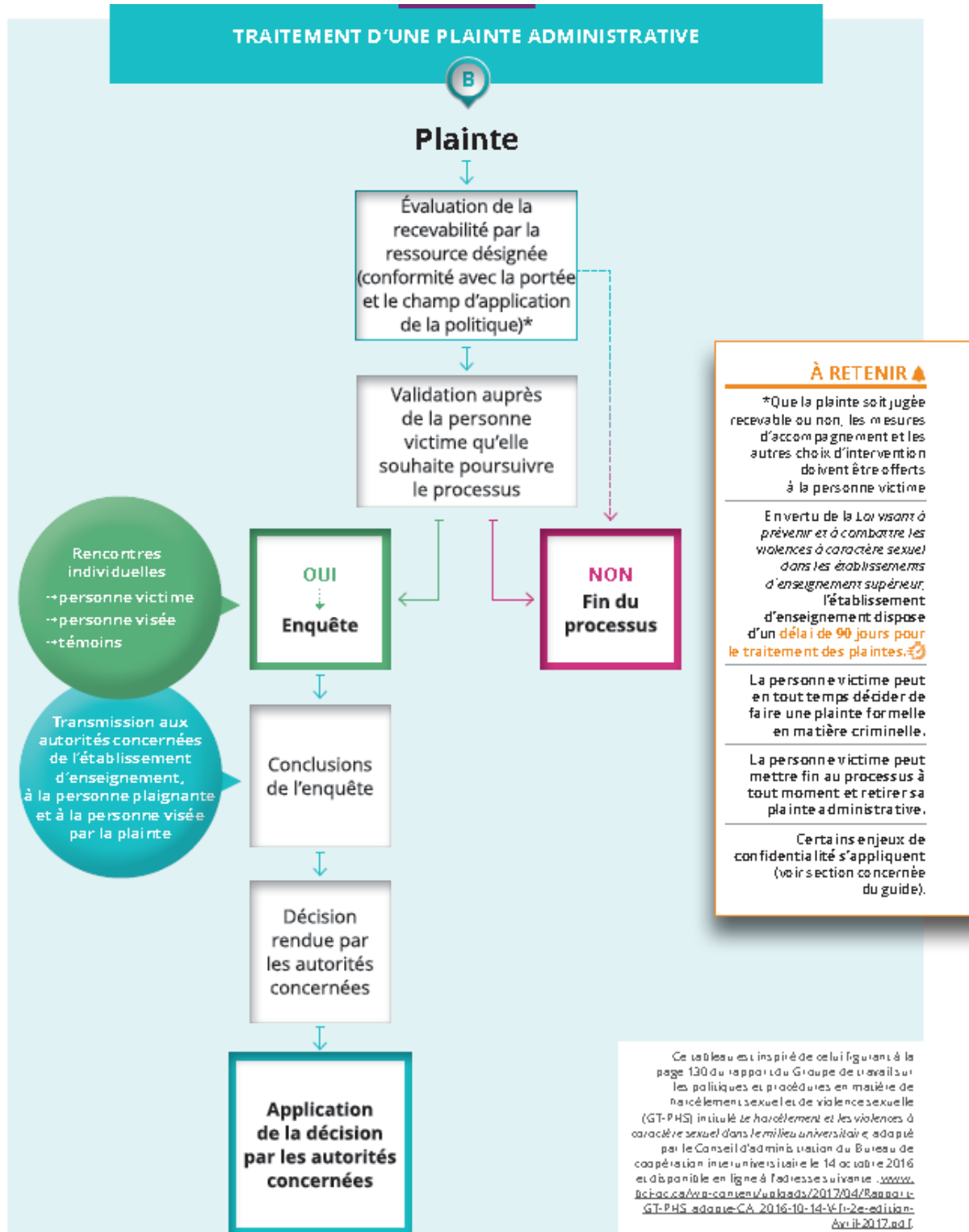


## ANNEXE : 3 (RÉF. GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DESTINÉ AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR – ANNEXES)

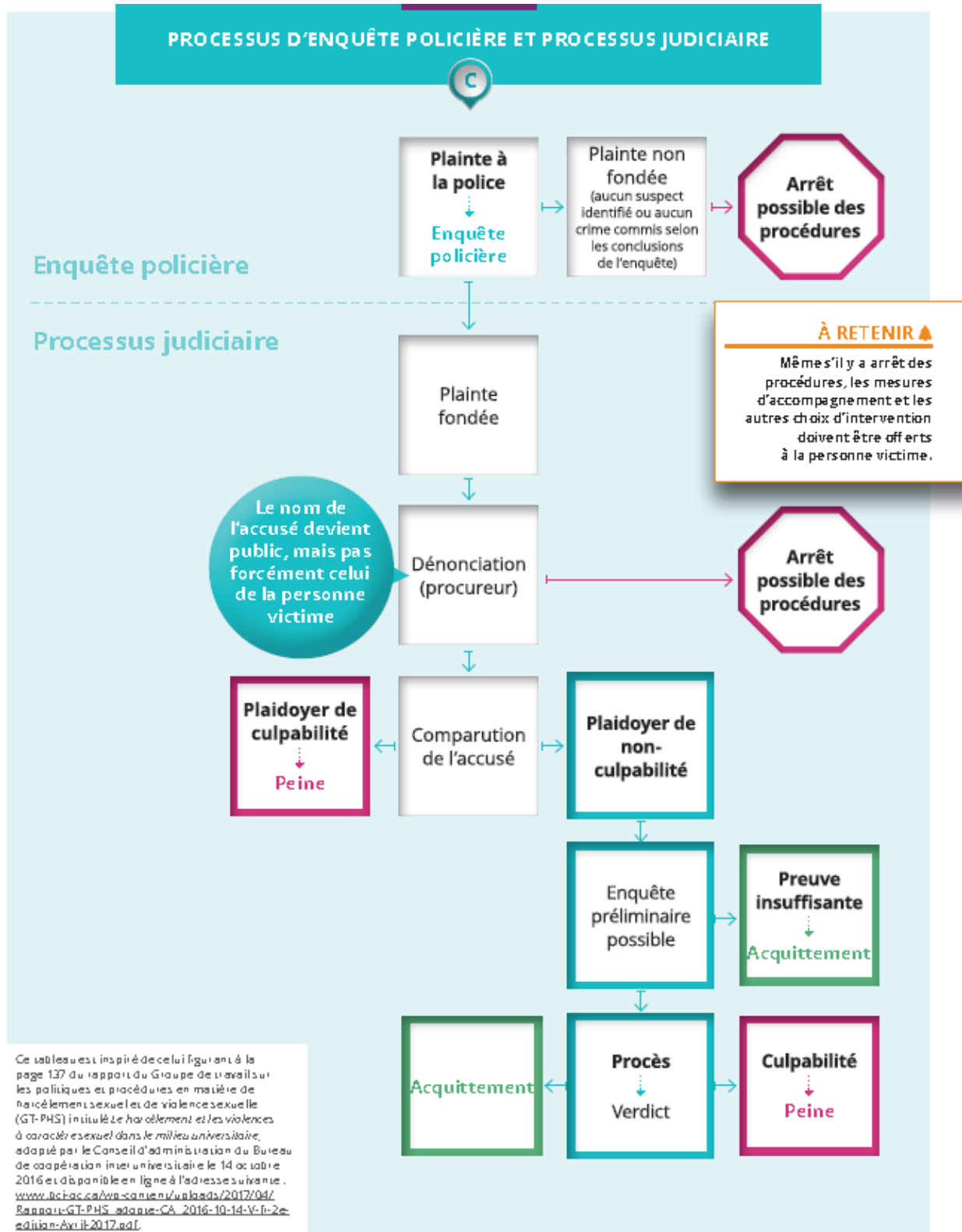


Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 129 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adapté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.bci-qc.ca/va-conven/telecharg/201704/Rapport-GT-PHS\\_adapte-CA-2016-10-14-A-1-2e-edition-Avril-2017.pdf](http://www.bci-qc.ca/va-conven/telecharg/201704/Rapport-GT-PHS_adapte-CA-2016-10-14-A-1-2e-edition-Avril-2017.pdf).

## ANNEXE 4 (RÉF. GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DESTINÉ AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR – ANNEXES)



## ANNEXE 5 : (RÉF. GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DESTINÉ AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR – ANNEXES)



## ANNEXE 6 : FORMULAIRE DE DÉCLARATION (CODE DE CONDUITE)

CE DOCUMENT EST CONFIDENTIEL

Le conseil d'administration du Cégep a adopté, le 20 février 2019, la politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, qui comprend un code de conduite (point 5). Celui-ci a pour but d'encadrer les relations intimes afin d'éviter de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans le cadre d'une relation d'autorité, d'aide ou pédagogique.

**Relation d'autorité** : La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Par exemple, la relation qui existe entre un supérieur immédiat et un membre de son équipe ou une relation maître-élève.

**Relation d'aide** : La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers et les techniciens aux services adaptés, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les intervenants de milieu ou les conseillers à la vie étudiante.

**Relation pédagogique** : Ensemble des relations d'apprentissage, d'enseignement et didactique dans une situation pédagogique. Cette définition inclut notamment les relations entre un étudiant et un enseignant, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'étudiant, que ce soit à titre de moniteur, tuteur, technicien en travaux pratiques, répétiteur, entraîneur, etc.

**Relations intimes** : Les relations intimes concernent tant les relations amoureuses que sexuelles.

**Les personnes en autorité sont tenues de déclarer les relations intimes qu'elles entretiennent ou ont entretenues durant les cinq dernières années avec une personne sous leur autorité.**

**Je déclare avoir ou avoir eu une relation intime tel que définie dans la Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.**

	Personne en autorité	Personne concernée
Nom		
Service ou département		
Statut		
Téléphone		

### Relation

☐ Actuelle (présentement en cours)

☐ Passée. Date de fin de la relation : \_\_\_\_\_

Les actions suivantes ont été convenues avec mon supérieur immédiat afin d'encadrer ou d'éviter le conflit :

---

---

---

---

Signature \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Vous pouvez transmettre ce formulaire pour courrier interne ou par courriel à Éliane Fassler, directrice des ressources humaines. Vous pouvez également prendre rendez-vous avec M<sup>me</sup> Fassler si vous désirez le remettre en main propre.**

## ANNEXE 7 – FORMULAIRE DE DÉPÔT DE PLAINTE

### FORMULAIRE DE DÉPÔT DE PLAINTE INCIVILITÉ OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

CE DOCUMENT EST CONFIDENTIEL

<b>Identification</b>	
<input type="checkbox"/> Harcèlement psychologique ou violence <input type="checkbox"/> Violence à caractère sexuel	
<b>Renseignements sur la personne plaignante</b>	
Nom	
Statut	<input type="checkbox"/> Employé      Titre du poste : <input type="checkbox"/> Étudiant      Programme d'études : <input type="checkbox"/> Autre      Précisez :
Numéro d'employé ou code permanent :	
<b>Renseignements sur la ou les personnes mises en cause</b>	
Nom(s)	Statut(s)
<b>Événements qui vous incitent à déclencher le processus officiel de dépôt de plainte</b> <i>Veuillez décrire les événements principaux par ordre chronologique, en commençant par le premier. Décrivez les faits, les paroles et les gestes reprochés en précisant ce qui s'est passé avant, pendant et après chaque événement signalé. Spécifiez les dates et les circonstances des événements signalés.</i>	



**Comment vous vous êtes senti(e) au moment du (des) événement(s) et comment vous sentez-vous maintenant?**

**Voyez-vous des impacts sur votre milieu de travail ou d'études?** ☐ Oui ☐ Non  
**Si oui, lesquels?**

**Y a-t-il eu des témoins?** ☐ Oui ☐ Non

**Pourriez-vous en identifier quelques-uns?**

Nom(s)

Statut(s)

**Si oui, pourriez-vous indiquer les réactions qu'ont eu ces personnes?**

**Quelles sont les démarches que vous avez entreprises jusqu'à ce jour pour résoudre ce problème?**

*Précisez si vous avez demandé à la personne de cesser cette conduite et si vous lui avez parlé de l'effet de sa conduite sur vous.*

**En déposant cette plainte, à quoi vous attendez-vous?**

*Veuillez préciser vos attentes, ainsi que les redressements demandés s'il y a lieu.*

**Autres commentaires**

*Tout autre commentaire que vous jugez utile.*

**Vous joindre**

Téléphone

Moment le plus propice

Je m'engage à informer le Bureau d'intervention et de prévention (BIP) si je décide de retirer ma plainte.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date